

¿ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS?

Informe sobre derechos humanos
Ecuador 2009

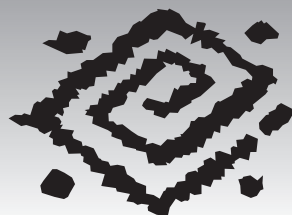
UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR, SEDE ECUADOR
PROGRAMA ANDINO DE DERECHOS HUMANOS, PADH
Toledo N22-80 • Apartado postal: 17-12-569 • Quito, Ecuador
Teléfonos: (593 2) del 322 8085, 299 3600 • Fax: (593 2) 322 8426
E-mail: uasb@uasb.edu.ec • <http://www.uasb.edu.ec>

EDICIONES ABYA-YALA
Av. 12 de Octubre 1430 y Wilson • Apartado postal: 17-12-719 • Quito, Ecuador
Teléfonos: (593 2) 256 2633, 250 6247 • Fax: (593 2) 250 6255
E-mail: editorial@abyayala.org • <http://www.abayayala.org>

Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa

Diego Cano

Trabajo



Antecedentes

La humanidad ha experimentado los cambios más acelerados durante los últimos 250 años, fruto de las grandes transformaciones que se sucedieron a raíz de la Revolución Industrial de mediados del siglo XVIII. Con ella aparecen los obreros y por lo tanto la precarización de las condiciones de trabajo; inscritas en la lógica del sistema capitalista que determinó la apropiación de la plusvalía y la concentración de la riqueza económica y el poder político en la clase dominante, poseedora de los medios de producción. Pero este proceso paralelamente determinó la urgencia de la organización de quienes venden su fuerza de trabajo, a cambio de un salario para cubrir sus necesidades básicas de supervivencia.

En medio de una gran represión contra las primeras movilizaciones obreras que reclamaban mejores condiciones salariales y de vida, se crean las organizaciones sindicales en los países de vanguardia industrial. La consolidación hegemónica del capitalismo a nivel mundial determinó el apareamiento –de lo que Lenin llamó su fase de desarrollo superior– del Imperialismo.¹ Con ella también los principios que rigen al movimiento laboral: la independencia y la lucha de clases, la alianza obrero-campesina, el internacionalismo proletario, la toma del poder y la construcción de la sociedad socialista.

En 1919 se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito del Sistema de Naciones Unidas, que reúne a gobiernos, trabajadores y empleadores con el propósito de promover la justicia social y los derechos laborales. En ese marco, y entre una de las principales reivindicaciones de los trabajadores a nivel mundial, nace la denominada Negociación Colectiva; institu-

ción que permite regular y mejorar las relaciones trabajador-empleador de una manera voluntaria y directa. El Ecuador ratificó en 1967, el Convenio 87 de la OIT, sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Registro Oficial –RO– 135, de 29 de mayo de 1967) y en 1959, el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (RO 923, de 19 de septiembre de 1959).²

Los primeros antecedentes de las luchas por la organización de los trabajadores del Ecuador los encontramos a inicios del siglo XX, particularmente en las áreas mutuales y artesanales, luego las agroindustrias, las fábricas y los servicios públicos. Entre ellas: el primer Congreso Obrero (1909), el segundo (1920) y el tercero (1938), en el que se crea la Confederación de Obreros del Ecuador (COE). No es posible dejar de mencionar “el bautizo de sangre” del naciente movimiento obrero ecuatoriano con la insurrección del 15 de noviembre de 1922, en el que cientos de trabajadores guayaquileños fueron masacrados por el gobierno oligárquico de José Luis Tamayo.

A partir de 1938, y con la expedición del Código del Trabajo durante el gobierno de Alberto Enríquez Gallo (instrumento que para la época fue considerado uno de los de mayor avance en materia de derechos laborales en América Latina), surgen también las centrales sindicales, que en junio de 1971 conformaron el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), con la participación de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC), la Confederación Ecuatoriana de Empleados de las Entidades Semipúblicas y Bancarias (CESBANDOR), y la fuerza pública pasiva (militares retirados). Para 1975 ya estaba integrada también la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) y en 1995, se legaliza la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE).

Desregularización y flexibilización laboral: primera etapa

En el Ecuador, lo que no sucedió en las peores dictaduras ni en los más arraigados regímenes neoliberales ocurrió en los gobiernos autocalificados de progresistas. Primero en el gobierno socialdemócrata de Rodrigo Borja con la promulgación de la Ley 133, de 1991, que abrió paso a reformas como el incremento de quince a treinta trabajadores-as para conformar un sindicato, la eliminación del derecho a huelga solidaria, la apertura a las maquiladoras, entre otras. Estas en conjunto con la flexibilización laboral, conllevaron (al igual que en el

resto del planeta), a la extinción de miles de sindicatos, tanto en el sector privado como en el público. Situación que agregada a las contradicciones internas y al incontrolado burocratismo del movimiento sindical, le ocasionaron una gravísima crisis de la que hasta ahora no puede recuperarse.

Ante el declive de las centrales agrupadas en el FUT, que tuvo su mayor expresión de lucha durante las décadas de los 70 y 80 del siglo XX, los pocos sindicatos del sector público asumieron la responsabilidad de la defensa de las instituciones y empresas del Estado, que pretendían ser entregadas a las grandes transnacionales, multinacionales o a los grupos de poder locales.

Las organizaciones populares, incluidos los sindicatos públicos, conformaron un movimiento social muy fuerte en el Ecuador, que logró levantar un proceso de resistencia al neoliberalismo durante más de veinte años. La plataforma de lucha incluyó temas sobre la soberanía y el manejo de recursos naturales, el no pago de la deuda externa, la oposición a los tratados de libre comercio, la no presencia de bases militares extranjeras, y otras reivindicaciones políticas, económicas, sociales y ambientales. Por el lado de los trabajadores fue posible sostenerlo, en gran medida, gracias a la existencia de la organización y a la protección de la contratación colectiva; que más allá de regular las relaciones laborales o ser el mecanismo para acceder a derechos y controlar el cumplimiento de los mismos, viabilizó la defensa de la propiedad pública y de las áreas estratégicas de su economía: petróleo, electricidad, telecomunicaciones, agua, minería, salud, educación, seguridad social, saneamiento ambiental; para que estas continuaran en manos del Estado.

A la par, sin embargo, y una vez que se alcanzó cierta protección y estabilidad para los trabajadores, se creó una *quimera* de conformidad y satisfacción, acompañada de la pérdida de conciencia de clase, apatía y desmovilización, cuyas dañinas consecuencias se aprecian en estos días.

Pese a la notable resistencia popular, que incluso provocó el derrocamiento consecutivo de tres presidentes elegidos en las urnas, los neoliberales concibieron formas “llamativas” de afectar a las empresas públicas quitándoles recursos para inversión, creando intencionalmente corrupción e ineficiencia, acompañada de una campaña sostenida de desprestigio de las instituciones y de sus trabajadores. Estas estrategias se han venido repitiendo en todos los gobiernos desde los años 80, pero con mayor énfasis desde 1992, hasta ahora, incluido al actual gobierno de Rafael Correa, quien ha calificado a su programa de socialismo del siglo XXI o de la Revolución Ciudadana.

Desregularización y flexibilización laboral: segunda etapa

Para 2007 había un poco más de cuatrocientos sesenta mil trabajadores y trabajadoras que prestaban sus servicios en todo el sector público ecuatoriano,³ que corresponde al 7,3% de la población económicamente activa (PEA), estimada en 6'300.000 personas.⁴

Las relaciones laborales de estos trabajadores se regulan a través de varios regímenes. Algunos específicos como en el caso de los militares y del sector de la educación, otros de carácter general como la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA), o el Código del Trabajo, al que también se sujetan los trabajadores del sector privado. Entre estos dos últimos regímenes laborales existen marcadas diferencias en materia de derechos. Mientras el Código del Trabajo reconoce los derechos a la organización sindical, contratación colectiva y huelga; por el contrario, en la LOSCCA estos no existen.

De los cuatrocientos sesenta mil trabajadores del sector público (sin considerar a la educación) se estima que apenas sesenta mil,⁵ es decir el 13%, están organizados en sindicatos que corresponden a los sectores de la salud, seguridad social, gobiernos seccionales (municipios y consejos provinciales) que incluyen al agua potable y saneamiento ambiental, electricidad, telecomunicaciones, cemento, petróleo y gas, obras públicas, entre los principales. En el sector privado, así mismo, son pocos los trabajadores organizados en sindicatos y aunque no existen datos oficiales se considera que están bordeando apenas el número de los doscientos mil.

En el sector público, según el sexo, las mujeres se concentran más en las ramas de servicios sociales, salud y enseñanza. De su lado los hombres, en administración pública, defensa, seguridad, empresas públicas y otras. Según el grupo ocupacional, particularmente en lo que atañe al personal directivo, son más los hombres (en promedio el 66%), que las mujeres; con excepción de la rama de enseñanza en la que prevalecen ellas en un 59%.⁶

Luego de presentar estas cifras, que permiten apreciar someramente la situación del empleo y la organización laboral en el Ecuador, a continuación se abordan algunos hechos que sostienen la hipótesis de una segunda etapa de desregulación y flexibilización laboral en el Ecuador.

Esta etapa se inicia en el año 2000, con los gobiernos de Gustavo Noboa y Lucio Gutiérrez a través de la expedición de las denominadas *leyes trole* y otras conexas, pero se profundiza en el actual régimen, desde enero de 2007, y está marcada por una aparente intención de superar las formas de precarización laboral.

Por contradictorio que parezca, el gobierno de Rafael Correa ahonda la campaña mediática y sostenida, de desprestigio de los sindicatos más representativos del ámbito público, ubicados en los sectores estratégicos (petróleo, electricidad, telecomunicaciones, agua y salud) que incluso a más del consabido calificativo de *burocracia dorada* lo llamó *cinicalismo* (en alusión al sindicalismo), con la indiscutible intención del desprestigio y animadversión popular.

Para alcanzar este objetivo, el gobierno ha sido muy prolífico en tomar una serie de decisiones que configuran las contrarreformas en materia laboral, es decir: retrocesos en lugar de avances. Estas se expresaron en la Asamblea Nacional Constituyente (ANC),⁷ a través de los mandatos y el capítulo laboral de la nueva Constitución, así como en la legislación secundaria, la promulgación de decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales y demás resoluciones que forman parte de su proyecto político.

Ahora los derechos legítimamente adquiridos, incorporados dentro de las Constituciones y los Convenios 98 y 87 de la OIT, luego de casi cincuenta y cuatro años de vigencia, son nuevamente transgredidos. Al parecer la intención no sólo es afectar a los trabajadores, dejándolos en una posición vulnerable mediante la desarticulación y hasta la desaparición de sus organizaciones, sino la imposibilidad de defensa de las instituciones y empresas públicas ante la amenaza privatizadora, encubierta hoy en día en las llamadas empresas de economía mixta. Elementos suficientes para poner en cuestionamiento el hecho de que el neoliberalismo haya sido superado en el Ecuador, especialmente en los sectores vitales de la economía que son el sustento financiero de las posibilidades reales de desarrollo integral de la sociedad.

Esta afirmación es posible si se analizan las decisiones y reformas que en materia laboral ha impulsado el gobierno en el Ministerio de Relaciones Laborales,⁸ institución del Estado concebida para vigilar y controlar la aplicación de la legislación laboral, a más de proteger a la parte más frágil de la relación, que es el trabajador. En la práctica resultó lo contrario, ya que por acción directa de sus autoridades se lo transformó en un retrato del “tribunal de la santa inquisición”, cuando en el proceso de revisión unilateral de los contratos colectivos, las razones expuestas por los trabajadores no fueron consideradas e incluso se les negó el acceso a la justicia para reclamar la vigencia de sus derechos.

Los mandatos de la Asamblea Nacional Constituyente pulverizan principios de legislación del trabajo

La ANC en el supuesto afán de acabar con las inequidades y desigualdades remunerativas en el sector público, mediante los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, desconoció principios fundamentales del derecho del trabajo (aclarando que existen diferencias muy marcadas con relación al derecho administrativo), tales como la intangibilidad y la irrenunciabilidad; precisados en el art. 326, num. 2 de la actual Constitución, en los convenios de la OIT antes mencionados y en el Código del Trabajo, que continúa vigente. Desconocimiento que afecta irremediablemente a los derechos de organización, contratación colectiva, huelga y estabilidad laboral.

Al parecer los asambleístas “olvidaron” o “desconocían” que otro de los principios del derecho al trabajo es la progresividad, así como el avance en su extensión. La estrategia por lo tanto fue quitar los derechos a los pocos trabajadores con acceso a ellos, para que nadie los tenga. ¡Peculiar forma de terminar con la inequidad!

En el Mandato 2,⁹ se pone límite a la remuneración mensual unificada máxima en todo el sector público, equivalente a veinte y cinco salarios básicos unificados del trabajador privado (SBUTP), igual a US \$ 240 mensuales. Pero se fijan ciertas excepciones, que siempre serán el punto de fuga de algunos intereses. Se suprimen los beneficios adicionales que superen este límite y se establece que las liquidaciones e indemnizaciones por renuncia voluntaria, supresión de partida o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de todos los servidores públicos, con excepción de los pertenecientes a las Fuerzas Armadas y la Policía, estarán en un rango de entre 7 y 210 SBUTP. La primera inquietud que surge es: ¿por qué se exceptuó de este límite a las Fuerzas Armadas y a la Policía?

No se incluyó a las indemnizaciones por *despido intempestivo*,¹⁰ que es una figura ilegal, atribución del empleador, para despedir sin razón alguna a un trabajador; por lo que es sancionado con la obligación del pago de una indemnización al perjudicado.

Sin embargo, por intervención directa de algunos asambleístas de gobierno y los detractores de los trabajadores, a los pocos días, el 12 de febrero de 2008, se expidió el Mandato 4¹¹ que estipuló un límite a esta indemnización de hasta 300 SBUTP, facultando a los empleadores y administradores de las entidades y empresas del Estado (que rigen sus relaciones laborales por el Código del Trabajo), a despedir al número de trabajadores que deseen. Es decir afectando el derecho de acceso al trabajo y la permanencia en él; lo que es peor, agravando el flagelo del desem-

pleo. Por lo que resulta absurdo y contradictorio que en este mandato y en el 2, se enuncie el respeto al derecho de estabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

En el Mandato 8,¹² aprobado el 30 de abril de 2008, con el que aparentemente se abolían la tercerización, intermediación laboral, la contratación por horas y cualquier forma de precarización del trabajo, después de años de injusticias y abusos en contra de los trabajadores, a quienes se los transformó en una mercancía más del mercado. Sin embargo, se colige que los trabajadores antes tercerizados e intermediados quedan en indefensión luego de un año de su promulgación. A ellos se les garantiza la estabilidad sólo por ese período y no tendrían derecho a la cobertura de la contratación colectiva sino después del segundo año, y únicamente para los obreros. Por otra parte, aparecen nuevas categorías que reemplazan a las existentes, como los servicios técnicos especializados, las actividades complementarias y la jornada parcial de trabajo. Por lo tanto, la inquietud resultante es: ¿realmente desapareció la precarización del trabajo?

A pesar de la disparidad en la información, se calcula que hasta antes de la promulgación del Mandato 8 en el país hubo más de un millón de trabajadores en esa condición.¹³ Luego, según cifras oficiales, ingresaron en relación directa de trabajo aproximadamente doscientos mil a las entidades y empresas públicas, así como a las empresas privadas; es decir, apenas un 20%. Es de suponerse que el 80% restante se quedó en esa condición o fueron despedidos, como en efecto sucedió un año después con un significativo número de trabajadores del sector público y privado.

Para completar las ambigüedades, contradicciones e inadecuadas decisiones constantes en su contenido es necesario analizar la Disposición Transitoria Tercera de este mandato,¹⁴ con la que se desecha años de lucha y conquistas sociales. A través de ella se dispuso la revisión de todos los contratos colectivos del sector público. Según se dice, tiene por objeto establecer claras restricciones a todas las cláusulas donde se consagren excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Esta última frase, dejó abierta la posibilidad –y así sucedió–, de que no sólo una o varias cláusulas, sino todo el contenido de la contratación colectiva del sector público sea calificada de privilegio o exageración, por quienes llevarían adelante este proceso. En esta disposición se señaló expresamente que la revisión

debía efectuarse de manera pública, con la participación de trabajadores y empleadores, en un plazo de 180 días que debió cumplirse hasta el 30 de octubre de 2009. Condiciones que finalmente no fueron acatadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo en el proceso de revisión y que jurídicamente son determinantes y no una mera referencia.

Respecto a la división o separación de los trabajadores, en empleados y obreros, la ANC suprimió este párrafo en el Mandato 8; pero, y a pesar de que se suponía un debate ya superado, se insistió y fue introducido en la nueva Constitución, lo cual será analizado a continuación, como otro de los graves retrocesos en materia laboral.

El capítulo del trabajo en la nueva Constitución

La actual Constitución fue aprobada mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008 y entró en vigencia el 20 de octubre de ese mismo año. Lo relativo al trabajo en el sector público, se encuentra en el tit. IV, cap. VII, art. 229 y el tit. VI, cap. VI, art. 326, principalmente.

Las reformas incluidas en estos artículos requieren compararse con el contenido de la Constitución anterior, llamada neoliberal, que paradójicamente al menos en lo laboral, fue garante de derechos de los trabajadores. Como se dijo, el nuevo texto constitucional también recoge los principios de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en el num. 2 del art. 326, tal y como lo establecían los numerales 3 y 4 del art. 35 de la Constitución de 1998. Sin embargo, en la práctica se observa que quienes tendrían la obligación de hacerlos cumplir, propician su desconocimiento y los han convertido en letra muerta.

El art. 229 de la Constitución vigente, dice textualmente en su inc. tercero: “Los obreros y obreras del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo”. Y el num. 16 del art. 326 excluye del Código del Trabajo a aquellos trabajadores que realizan actividades administrativas o profesionales (léase intelectuales), quienes estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública (LOSSCA). No hay duda que en el art. 229 la intención de los asambleístas fue dividir a los trabajadores; pero sin lograrlo porque no dice: *sólo o únicamente* los obreros estarán sujetos al Código del Trabajo. Pero si concretan esta absurda y perjudicial segregación, en el art. 326, num. 16.

La pretendida división es retrógrada y regresiva. Se retrotrae al capitalismo del siglo XVIII y castigan el derecho y deseo de superación del ser humano. Ahora

ningún trabajador calificado como obrero podrá formarse y alcanzar una tecnología o profesión porque automáticamente quedan desprotegidos. Además es discriminatoria y pretende separar al mundo del trabajo en intelectual y manual profundizando los desequilibrios e inequidades. La mayoría, al ser calificados como *empleados o servidores públicos* se sujetarán al régimen del derecho administrativo (LOSSCA) donde no existen derechos sindicales, porque en su labor predomina lo intelectual. Mientras que los pocos que serán calificados como *obreros*, cuya labor es más manual, continuarán en el amparo del Código del Trabajo y con derecho a la contratación colectiva.

El art. 35 de la Constitución de 1998, hablaba del trabajador, sin distinción alguna. El Código del Trabajo, todavía vigente, ampara y protege a los trabajadores. En su art. 1, donde se define el ámbito de aplicación, hace alusión a todos los trabajadores; y en el art. 9 sobre el concepto de trabajador dice que: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina *trabajador y puede ser empleado u obrero*”.

El num. 13 del art. 326 de la Constitución aprobada recientemente señala: “Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, *con las excepciones que establezca la ley*”. En términos prácticos esto significa que vendrán reformas legales a través de las cuales se limite el acceso a la contratación colectiva de los trabajadores. Esto se inició ya el 18 de octubre de 2009, con la promulgación de la denominada Ley de Empresas Públicas en la que se hace la segregación anunciada de los trabajadores en empleados o servidores públicos y obreros. Pero además se anuncian reformas al Código del Trabajo y la expedición de nuevas leyes como la Ley de Servicio Público (LOSEP), que reemplaza a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSSCA), donde se consolida esa limitación, reduciendo los sindicatos públicos a su mínima expresión y en el tiempo sellando su extinción.

Por el contrario, en la anterior Constitución de 1998, se reconoció por principio que el trabajo es un derecho y un deber social. El art. 35, num. 12 decía: “Se garantiza especialmente la contratación colectiva; en consecuencia el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral”. Consecuentemente no se establecieron excepciones a su acceso y no permitía, bajo ningún concepto, que los términos acordados libre y voluntariamente en el pacto colectivo sean atropellados, como lamentablemente ahora ocurre por intromisión e irrespeto gubernamental, que en el caso de las relaciones laborales del sector público es el *empleador*.

Si bien en el num. 14 del art. 326 se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores, a continuación en el num. 15, tal y como lo recogía la vieja Constitu-

ción, se prohíbe la paralización de cualquiera de los servicios públicos; lo que ha dado lugar a la criminalización de la lucha social, a través de juicios penales. Así mismo, tampoco se incorporó el pedido que hicieron diferentes organizaciones a la ANC, para que reincorpore en la legislación ecuatoriana el derecho a la huelga solidaria, perdido en 1991.

El num. 8 del art. 326 de la nueva Constitución, posibilita la intervención estatal en las organizaciones de los trabajadores, según se dice para promover su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. Argumentos que se vuelven peligrosos y transgreden la autonomía de las organizaciones para la resolución de sus propios problemas.

En el art. 33 el trabajo deja de ser un derecho y un deber eminentemente social para pasar a ser también económico (mercancía) y en el art. 327 se dispone que la relación laboral sea directa y bilateral, excluyendo el carácter colectivo de la negociación de sus condiciones.

En concreto, la Constitución vigente, en los aspectos laborales recoge principios y derechos fundamentales de los trabajadores, pero también contiene contradicciones y ambigüedades terribles que hacen su cumplimiento prácticamente inviable y obligan a los trabajadores a realizar acciones, no sólo desde el punto de vista jurídico, sino necesaria e ineludiblemente político, mediante la movilización y la protesta, para hacerlos respetar y proteger a las instituciones donde prestan sus servicios.

Revisión unilateral de la contratación colectiva en el sector público

El Reglamento al Mandato 8 fue expedido por el Presidente de la República mediante Decreto Ejecutivo 1121, de 5 de junio de 2008, que básicamente recoge el texto del mandato. En la parte pertinente, referida al proceso de revisión de los contratos colectivos del sector público (disposición transitoria tercera), dentro de las cláusulas calificadas como excesos y privilegios, a más de las señaladas en el Mandato 8, añade: “indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la *ley*, entre otras cláusulas de esta naturaleza”. Volviendo a repetir esta última frase.

El 8 de julio de 2008, el Ministro del Trabajo expide el Acuerdo Ministerial 080, que en su art. 8, añade otras cláusulas que deben ser consideradas de excesos

o privilegios, sobre la base de su personal criterio. Entre ellas, la suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, concluyendo con la concedida frase: “entre otras cláusulas de esta naturaleza”.

Para continuar con las violaciones a los derechos de los trabajadores, en las muy particulares interpretaciones a lo dispuesto por la ANC, el Ministro del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial 0155A, del 2 de octubre de 2008,¹⁵ dicta “Las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo:” documento que debería ser inadmisibles en un Estado de Derecho, donde existe democracia.

Uno de los principios del Derecho Público establece que: sólo se puede hacer lo que la ley manda. Por lo tanto, el proceso de revisión de los contratos colectivos debió ceñirse estrictamente a lo determinado en el Mandato Constituyente 8 y en función del libre, voluntario y directo acuerdo entre las partes que los suscriben. No sobre la base de interpretaciones subjetivas del Poder Ejecutivo que no tiene capacidad legal de hacerlo. La interpretación de la ley sólo le corresponde al ente Legislativo.

En ninguna parte del Mandato 8, se determina que los plenos poderes de la ANC fueron trasladados al Presidente de la República, y peor aún al Ministro del Trabajo, atribuyéndoles facultades discrecionales y hasta omnímodas para decidir unilateralmente que es lo que queda y que es lo que desaparece de los contratos colectivos, con el argumento de tener excesivos privilegios.

El Acuerdo Ministerial 0155A, por su contenido, que refleja inconstitucionalidades, ilegalidades y violaciones a los convenios 87 y 98 de la OIT y a los propios derechos humanos universales, ofende hasta al sentido común, por las siguientes razones:

- El num. 2, en la parte pertinente, dice: “el presente proceso de revisión a cargo de la comisión establece que desde el punto de vista procesal, las cláusulas del contrato colectivo pueden ser declaradas, nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente *en ejercicio de la facultad discrecional que tiene este organismo* al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente 8, su Reglamento de Aplicación y el Acuerdo Ministerial No. 0080” (las cursivas son del autor).
- En ninguna parte del Mandato Constituyente 8, se dispone que la comisión de revisión esté integrada de forma exclusiva por funcionarios del Ministerio del Trabajo, esto lo definió arbitrariamente el Ministro del Trabajo, en el art. 1 del Acuerdo Ministerial 080; lo que quiere decir en con-

secuencia que quienes suscriben los contratos colectivos (empleador y trabajadores), en este proceso salen sobrando, según la interpretación del Ministro. Tampoco dice que la misma tenga facultades discrecionales para decidir que cláusulas de los contratos colectivos quedan, cuáles se declaran nulas de pleno derecho y cuáles se modifican parcial o totalmente.

- La disposición transitoria tercera del Mandato 8 en forma expresa señala que la revisión se realizará con la participación de empleadores y trabajadores, por lo tanto la comisión debió estar integrada por lo menos tripartidamente.
- En el num. 3, del mencionado acuerdo ministerial, se establece que las partes (empleadores y trabajadores) podrán emitir criterios, opiniones y planteamientos, aportes que serán apreciados por la comisión aplicando el principio de la sana crítica.
- En lo concreto significó que los actores de la contratación colectiva, que es ley para las partes que lo suscriben, resulten unos convidados de piedra en este proceso que literalmente destruyó esta institución trabajador-empleador. Extrañamente por un tercero que fue concebido para proteger a la parte más vulnerable de esta relación que es el trabajador; es decir, el Ministerio del Trabajo, que además en este caso, al ser contratos colectivos del sector público, se convierte en juez y parte, razón por la que tampoco hay imparcialidad en el juzgamiento, sino todo lo contrario.
- En el num. 4 del mismo acuerdo, la parte pertinente dice: “el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual se dejará expresa constancia en dicho documento”.
- Si bien la totalidad del contenido de este acuerdo ministerial denota abuso de poder, a más de arbitrariedad y prepotencia, éste numeral raya en lo ridículo y la condición expuesta es inaceptable. De lo contrario sería admitir que en el Ecuador no está vigente un estado de derecho sino uno de *facta*, ya que, en este caso los trabajadores no tendríamos ninguna opción para protestar y reclamar internamente en el país, acudiendo ante autoridad administrativa y/o judicial competente por la violación de la Constitución, los convenios internacionales y las leyes.
- El num. 7 señala en síntesis, que la llamada revisión se realizará con o sin la presencia y participación de una o de las dos partes (trabajadores y empleador). Es decir, que si una no asiste se lo hará con la otra y si ninguna de las dos asiste, igual se procederá a la revisión.

- Como se dijo, la disposición transitoria tercera del Mandato 8 obliga a que la revisión se realice de manera pública y con la participación de los delegados de los trabajadores y los empleadores, por lo tanto se desconoce lo dispuesto por la ANC.
- En el num. 15 se dice que el proceso de revisión es una facultad privativa de la comisión, y que las partes no podrán negociar o peor aún impugnar la nulidad o modificación de las cláusulas del contrato colectivo.
- Nuevamente, en ninguna parte del Mandato 8, se le da esta atribución al Ministerio del Trabajo o a la comisión conformada por sus funcionarios, por lo que se arroga capacidades inexistentes, excede los términos del mandato y sobretodo violenta la naturaleza de la contratación colectiva.
- Como complemento al num. 7, y a las arbitrariedades en el contenido de este acuerdo ministerial que estamos analizando, en el num. 17 se dice que: “si una de las partes participantes abandona la sesión, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita al trabajo de la comisión revisora”. No puede haber numeral más revelador que permita apreciar lo abusivo de este acuerdo ministerial y su concepción facistoide.
- Para añadir algo más a lo comentado, la ANC determinó un plazo de 180 días para este proceso, sin embargo en el Ministerio del Trabajo no se hizo nada durante más de cinco meses y sólo, una vez que se dio el referéndum aprobatorio de la nueva Constitución el 28 de septiembre de 2008, se inició; por lo que no es difícil inferir que hubo cálculo electoral. Recién el 2 de octubre, se emite el Acuerdo Ministerial 0155A, es decir faltando apenas 28 días para que culmine el plazo de revisión a nivel nacional. Algo humanamente imposible si se considera que son más de 120 los contratos colectivos en el sector público, a pesar de que según parece la meta fue despedazar un contrato colectivo por día.

Ante esta inobjetable situación, de manera inconstitucional, mediante Decreto Ejecutivo 1396 de 16 de octubre de 2008¹⁶ que reforma al Decreto Ejecutivo 1121, se amplió el plazo dispuesto por la ANC de 180 días a un año para la revisión, sin que el Presidente de la República tenga esa facultad legal.

Una vez concluido este proceso, se conoce que fueron catalogados como exageraciones o privilegios la mayoría de las cláusulas, incluso aquellas que hacían referencia a subsidio familiar, de antigüedad, pago de vacaciones, etcétera, por montos que incluso eran de US \$ 0,25.

Los trabajadores, a través de sus voceros, en varias ocasiones manifestaron su predisposición a revisar el contenido de sus contratos colectivos pero siempre

y cuando se lo haga dentro de la naturaleza de la negociación colectiva, mediante el acuerdo directo y voluntario entre las partes que los suscriben. Pese a ello esta opción nunca fue considerada por el gobierno.

Decretos ejecutivos sobre los criterios que regirán la contratación colectiva en el sector público

Según consta en la Disposición Cuarta del Mandato Constituyente 8, la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social y en un plazo de 365 días luego de promulgado el mandato, debió establecer los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo para todo el sector público, incluidas las entidades de derecho privado en las que el Estado o sus instituciones tiene participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos. Estos criterios, se dice, no podrán ser modificados.

El 30 de abril de 2009, se promulgó el Decreto Ejecutivo 1701¹⁷ con el que al parecer se daba cumplimiento a esta disposición. Del análisis de este decreto se deduce que la intención gubernamental es reducir a la mínima expresión, por no decir desaparecer, a la organización sindical y a la contratación colectiva en el sector público. Abreviando su contenido se tiene:

- Sólo los obreros y obreras del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo, mediante una calificación realizada por la SENRES sobre la base de la información que estarían obligados los entes públicos a remitir con las listas del personal, las responsabilidades y actividades que desempeñan; para que este organismo, en el plazo ahí determinado, proceda a la calificación.
- Desaparecen varias de las conquistas transformadas en derechos adquiridos, legítima y legalmente en la negociación colectiva, recogiendo lo realizado por el Ministerio del Trabajo en la revisión unilateral de los contratos colectivos. Particularmente se afecta a la estabilidad laboral al reglamentar el *despido intempestivo*, en los términos del Mandato 4.
- Desprotege a las empresas e instituciones públicas de la privatización modificando la cláusula de *cambio de empleador*.
- Limita los permisos sindicales y la realización de asambleas.
- Los incrementos salariales y beneficios de orden social se sujetan a las resoluciones que para el efecto dicte la SENRES, organismo previsto en la

LOSSCA, que excluye a los trabajadores no comprendidos en el servicio civil y que están sujetos al Código del Trabajo.

- Se eliminan las contribuciones patronales para la contratación de seguros de salud.
- Expresamente se incorporan las normas de este decreto en los contratos colectivos vigentes.

En la segunda disposición se otorga a la SENRES la facultad de establecer los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación.

El exigido *diálogo social* nunca se llevó a cabo. Ningún trabajador amparado por la contratación colectiva o dirigente de organización de base, federación o incluso central sindical fue convocado por el Presidente de la República o cualquier autoridad de gobierno para discutir este tema. No obstante, se promulgó el Decreto 1701, en él que incluso consta entre sus considerandos –sin ser verdad– que se efectuó ese diálogo. Por lo tanto, se transgredió lo ordenado por la ANC y lo dispuesto en el num. 10 del art. 326 de la Constitución vigente.

Ante el rechazo generalizado de los trabajadores, no sólo agrupados en las centrales sindicales, sino independientes e incluso de aquellos sujetos al régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que provocó movilizaciones,¹⁸ protestas y acciones jurídicas interpuestas por la violación flagrante que compromete sus derechos y los de las generaciones futuras, recién el Gobierno a finales de mayo de 2009, convoca a la conformación de mesas de diálogo a los dirigentes de la CEOSL, CEDOCUT (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores), CTE y UGTE, como presintiendo y previniendo el conflicto social que se avecinaba ante las puertas de un nuevo proceso electoral, en el que Rafael Correa participó para la reelección a Presidente de la República.

Estas mesas se desarrollaron a pesar de que reiteradamente los trabajadores y dirigentes de las organizaciones de base censuraron ese engañoso proceder del Ejecutivo. Incluso en la convención convocada por el FUT el 14 de julio de 2009 en las instalaciones de la CTE, se adoptaron varias resoluciones, entre las principales: declarar enemigo de los trabajadores al gobierno de Correa y no acudir a ningún diálogo mientras no se derogue el Decreto 1701 y se anule todo el proceso de revisión unilateral de los contratos colectivos. Lamentablemente las resoluciones no fueron acatadas por los dirigentes de las centrales.

A esos diálogos no fueron convocados ni estuvieron presentes los dirigentes de todas las organizaciones del sector público que rigen sus relaciones labora-

les en el Código del Trabajo y que tienen contratos colectivos. Los excluidos fueron los representantes de los trabajadores de la salud, agua potable, cementos, municipios, petróleos y otras instituciones más; al no estar de acuerdo con un diálogo calificado por ellos como de sometimiento y humillación.

Si acudieron los de las centrales, quienes a su vez hicieron partícipes a unos cuantos más de los sectores de la electricidad, consejos provinciales, telecomunicaciones (en parte, antigua Pacifictel) y seguridad social.

Producto de las conversaciones y acuerdos, el 18 de enero de 2010 se promulga el Decreto Ejecutivo 225,¹⁹ que reforma al Decreto 1701. Ficticiamente, aparece como el mecanismo para corregir algunas de las aberraciones de este último y a manera de concesiones y dádivas del gobierno y que en lo sustancial contiene lo siguiente:

- Dentro de los considerandos se dice que luego del *permanente diálogo social* se considera oportuno reformar el Decreto 1701 para precisar ciertos criterios que regulan la contratación colectiva del sector público.
- La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva la hará el Ministerio de Relaciones Laborales y las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.
- Se determinan parámetros de clasificación de servidores y obreros, haciéndose énfasis en la división del trabajo entre actividades intelectuales y manuales, para que los primeros vayan al régimen laboral de las leyes que regula la administración pública y los otros al Código del Trabajo.
- A los que pasen del Código del Trabajo a las leyes de la administración pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva, es decir remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado en la misma institución al menos 13 años. Los derechos económicos se mantendrán sino han sido eliminados o excluidos en este decreto.
- Se mantiene la desprotección a las empresas e instituciones públicas frente a la privatización o cualquiera de las formas que adopte modificando la cláusula de *cambio de empleador*.
- Al igual que el anterior perjudica el derecho de estabilidad laboral al ponerla en términos de los mandatos 2 y 4.
- Cambia la figura y el sentido de la jubilación patronal, o cualquiera de sus denominaciones alcanzada por negociación colectiva, a la de transferencia solidaria de acuerdo a una tabla que allí se determina.

- Varios de los derechos adquiridos se los pone en términos de que se podrán reconocer. Es decir ya no son obligatorios y dependerán de la decisión discrecional, unilateral y hasta de la buena voluntad del empleador.
- Se limitan los permisos sindicales para los dirigentes.
- Supedita el Código del Trabajo a la LOSSCA y rompe con la naturaleza de la negociación determinando los límites de los incrementos salariales y beneficios de orden social.
- Desprotege a los trabajadores de los riesgos del trabajo y las enfermedades profesionales, al limitar la contratación de seguros de salud.
- Dice que se mantendrán los derechos adquiridos siempre y cuando no contravengan los mandatos 2, 4 y 8, su reglamento y este decreto; cuando no existen derechos adquiridos ilegales o peor ilegítimos.
- Reconoce implícitamente que las cláusulas del contrato colectivo sólo pueden ser modificadas por común acuerdo entre los trabajadores y el empleador. Sin embargo, a través de este decreto, así como por los mandatos, otros decretos, reglamentos, acuerdos ministeriales y demás normas que se han promulgado hasta la fecha, explícitamente pulveriza la contratación colectiva en el sector público.

Comentario aparte merece la insistencia de la segregación de los trabajadores. La calificación de obreros y obreras apunta a reconceptualizar al trabajador, con retroceso al obrero y a reconceptualizando también la relación laboral. El propósito también es intervenir a la organización sindical, afectando su autonomía y a sus miembros con el cambio del régimen laboral del Código del Trabajo a la LOSCCA, a la que están sujetos los servidores públicos. Régimen que no contempla, como anteriormente se expuso, la organización sindical, la contratación colectiva ni el derecho de huelga.

Otras medidas y decretos ejecutivos en contra de los trabajadores

Durante este período se han producido varios hechos de persecución en contra de dirigentes sindicales y más trabajadores. Pero también otras decisiones que afectan sus conquistas sociales,²⁰ por ejemplo:

- En junio de 2008, fueron despedidos intempestivamente cuatro dirigentes principales de Petroecuador (Empresa Estatal Petróleos del Ecuador) por disposición del Presidente de la República, quien en lugar de ordenar la

investigación de las denuncias realizadas por ellos respecto a contrataciones irregulares y conflictos de intereses de las autoridades del sector, particularmente del ministro de aquel entonces, Galo Chiriboga, los sancionó con la pérdida de sus trabajos.

- El 26 de septiembre de 2008, dirigentes de la Federación Nacional de Asociaciones Judiciales del Ecuador (FENAJE) fueron acusados de invasión a un edificio público y terrorismo, por oponerse a una reorganización de la Función Judicial que atentaba contra la estabilidad laboral y carrera de los trabajadores y trabajadoras judiciales.
- En marzo de 2009, al Vicepresidente de la Confederación Nacional de Servidores Públicos, CONASEP, se le inicia un sumario administrativo que concluyó con la fijación de una sanción por el sólo hecho de convocar a una manifestación de empleados públicos, pese a que solicitaron permiso con cargo a vacaciones para realizar tal acto.
- A partir de abril de 2009, y una vez que se cumplió el año de vigencia del Mandato 8, miles de trabajadores de los sectores público y privado fueron despedidos, entre los que se cuentan del Trolebús, de la fábrica Festa, de Ómnibus BB, Petroecuador, Empresas Eléctricas, Hormigonera de los Andes, Corporación Nacional de Telecomunicaciones, Comisariato del Ejército, Consejo Provincial del Guayas.
- En noviembre de 2009, veintiún trabajadores, algunos de ellos dirigentes de la empresa eléctrica del Guayas (CATEC) con visto bueno y enjuiciados por sabotaje y terrorismo, después de una acción de protesta al reclamar al Presidente de la República por sus derechos conculcados.
- A finales de diciembre de 2009, e inicios de 2010 varios dirigentes del sindicato de la empresa privada ERCO (Compañía Ecuatoriana del Caucho) de Cuenca, fueron despedidos intempestivamente, por encabezar una huelga, lícita y legal, en reclamo a las perjudiciales condiciones laborales impuestas por su empleador.
- Declararon huelgas también los trabajadores de Domicon, Festa y Hormigonera de los Andes. En unos casos porque al lograr formar sindicatos, la empresa se extinguió.
- Se promulgaron resoluciones de la Corte Constitucional y reglamentos que afectaron a los gremios de profesionales, impidiendo la afiliación voluntaria y la participación en los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes. En el caso de médicos y enfermeras, la SENRES expidió una resolución con la que se modifica su jornada de trabajo de cuatro a ocho horas diarias, sin un reconocimiento económico en la misma proporción y sin

considerar los riesgos que esto involucra para los usuarios del servicio de salud.

- Se reformó la seguridad social incrementando los años de edad y servicio para acceder a la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Los fondos de reserva pasaron de ser un ahorro obligatorio a favor de los trabajadores para volverlo discrecional, mensualizando su pago. Esto más, las inversiones de millones de dólares que realizó el IESS en bonos del Estado, son políticas económicas del Gobierno para solucionar los problemas de liquidez del sistema financiero con los recursos de los trabajadores.
- Otra de las afectaciones a los derechos de los trabajadores son la serie de decretos ejecutivos (1406, 1493, 1647, 1675, 1684 y 172),²¹ expedidos por el Presidente de la República, con los que secuencialmente se deroga a los anteriores, pero que han causado un caos jurídico a la aplicación del derecho a jubilación patronal, ya que dispone una serie de medidas que terminan por hacer inviable el reconocimiento del derecho.

En el caso de los trabajadores amparados en el Código del Trabajo, la jubilación patronal es una obligación del empleador, por lo tanto del Estado para los trabajadores del sector público. Un Decreto Ejecutivo jamás puede reformar una ley, al ser de menor jerarquía jurídica de acuerdo con el art. 425 de la actual Constitución. Pero más allá de la legalidad significa dejar en el absoluto desamparo y desprotección a quienes cumpliendo los requisitos para su retiro se verán tremendamente perjudicados al no poder acceder a su jubilación o pensión jubilar, porque estos decretos determina la descapitalización de los fondos y por lo tanto su desaparición.

En lo fundamental la intención fue impedir la obligación de los aportes patronales a los fondos de jubilación constituidos mediante negociación colectiva, que incluso cuentan con aportes personales de los trabajadores en el afán de acceder a una pensión adecuada, en razón de que las jubilaciones del IESS son insuficientes y no posibilitan al trabajador tener un retiro por lo menos digno.

La gran mayoría de organizaciones de trabajadores afectadas por las disposiciones gubernamentales han interpuesto diferentes mecanismos de reclamo constitucionales, legales y administrativos. Sobran pedidos de acciones de amparo constitucional, acciones de protección, demandas de inconstitucionalidad, solicitud de criterios administrativos, impugnaciones, etcétera, a nivel nacional. Muchos de ellas llevan meses, incluso más de un año sin que haya pronunciamiento del estamento correspondiente al que se acudió buscando justicia. El país vive una situación en la que la percepción es de subyugación de todos los poderes al Ejecutivo.

También se ha acudido a nivel internacional a la OIT y la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH). Ante la primera se tienen presentadas varias quejas sobre violaciones a los derechos sindicales en el Ecuador que han sido agrupadas en el caso 2684, del que se tienen resultados favorables expuestos en el informe 354 de los párr. 726 al 839,²² sin embargo el Gobierno ha incumplido sus recomendaciones. De la CIDH²³ se esperan también resultados justos, pero tomaran su tiempo.

Conclusiones

Seguramente no faltaran quienes afirmen que han ocurrido cosas positivas en esta etapa, dependiendo de su sesgo o incluso de sus intereses políticos personales o partidistas, Pero en el balance general lo negativo pesa mucho más.

El proceso reseñado, que se expresa en la serie de decisiones implementadas por el gobierno o impulsadas por él, infringe la Constitución de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los convenios internacionales de la OIT, el Código del Trabajo y la institución mundial de la negociación colectiva.²⁴

Menoscaba los principios que rigen los derechos porque estos son inalienables, intangibles, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, progresivos y extensivos. No puede haber retroactividad de la ley y se debe aplicar el principio a favor del trabajador cuando existe duda.

Los cambios realizados determinan que en el Ecuador se está viviendo una nueva etapa de desregulación y flexibilización laboral; máxime en el sector público, pero que no sólo se limita a él y que además apunta a desconocer los derechos de organización, negociación colectiva, huelga y estabilidad.

No ha existido el *diálogo social* como un mecanismo que permita superar las diferencias, dificultades y cuestionamientos en materia laboral. Incluso el carácter democrático del Estado ecuatoriano y su gobierno están en entredicho cuando en varias oportunidades, no sólo que se restringió, sino que se prohibió el acceso a la justicia para reclamar la vigencia de los derechos de los trabajadores y de otros sectores sociales.

La política laboral del gobierno desprotege también a las instituciones y empresas del Estado de los riesgos de la privatización o de cualquiera de sus veladas formas. Correa desconoce todo un proceso histórico de lucha y resistencia de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales que gracias al cobi-

jo de la contratación colectiva pudieron enfrentar los más duros embates de las transnacionales y los grupos de poder económico y político locales, cuando más arreciaba el neoliberalismo en el Ecuador.

Profundiza la división del trabajo en una actitud totalmente discriminatoria que agrava el hecho de que existan trabajadores con acceso y garantía de derechos y, otros sin ellos. Lo que está desembocando en la desaparición de varios sindicatos, como los de empleados, o en la mayoría de los casos reduciéndolos al mínimo.

Todo apunta a que este proceso, lejos de detenerse peor corregirse, continuará. Vendrán más reformas o promulgación de nuevas leyes como la Ley Orgánica del Servicio Público, en reemplazo de la LOSSCA, en cuyo proyecto se observa el afán punitivo y persecutor de los trabajadores, llamados servidores públicos, mediante el mecanismo de las evaluaciones, *no para mejorar* sino para despedir. Después las reformas al Código del Trabajo para adaptarlo a todo lo que ilegal e ilegítimamente se ha realizado. Se insistirá también en afectar los derechos a la participación de los trabajadores en las utilidades y la mensualización del décimo tercero y cuarto sueldos.

El país vive un estado de inseguridad, también jurídica. No existe confianza en las entidades de control constitucional, justicia y fiscalización, por lo que los trabajadores no tienen a quien acudir en reclamo de sus legítimos derechos. La lucha por su defensa ha dejado de ser jurídica para volverse política, por lo tanto las soluciones deberán encontrarse en ese ámbito.

Lo comentado en las páginas precedentes está causando un grave conflicto a todos los trabajadores del país, sean del sector privado o público. Creando un estado de temor e incertidumbre que no conlleva a superar las taras y limitaciones del neoliberalismo y del propio capitalismo. Por el contrario profundiza los desequilibrios, las inequidades y desigualdades, dejando de lado la esperanza de una sociedad justa y libre.

Notas

- 1 Vladimir Ilyich Lenin, "Imperialismo, fase superior del capitalismo", en *La editorial virtual*, Buenos Aires, versión electrónica, 2004, <http://www.laeditorialvirtual.com.ar/Pages/Lenin/Lenin_ImperialismoFaseCapitalismo_01.htm>.
- 2 Otros convenios referentes a esta materia como el 151 y el 154, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública y la negociación colectiva, que refuerzan estos principios transformados en derechos para los trabajadores del sector público, todavía no han sido ratificados por el Estado ecuatoriano.

- 3 Comprende: gobierno central, poderes legislativo, judicial, electoral, control social, gobiernos seccionales, entidades autónomas, servicios públicos, empresas del Estado, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y otros organismos, exceptuando al sector educativo.
- 4 Amparo Armas, *Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género*, Quito, CONAMU / FES-ILDIS / ISP / SENRES, diciembre de 2008, p. 55.
- 5 No existen datos oficiales del número de trabajadores sindicalizados en el sector público ecuatoriano, sin embargo se llega a esta cifra considerando que en la rama de la salud son 14.000; en petróleo, 5.000; en electricidad, 8.500; en telecomunicaciones, 4.500; en agua potable, 5.000; en gobiernos seccionales, 11.500; en cementeras, 1.500; en obras públicas, 500, y en otros, 9.500.
- 6 A. Armas, *op. cit.*, p. 66.
- 7 La ANC se instaló en diciembre de 2007 y duró hasta agosto de 2008. Tuvo como misión la elaboración de una nueva Constitución y la reforma del Estado. Estuvo integrada por 130 asambleístas de los cuales 80, es decir la mayoría absoluta, fueron del movimiento político del Gobierno, Alianza País.
- 8 Mediante Decreto Ejecutivo (DE) 10, de 13 de agosto de 2009 publicado en RO 10 de 24 de agosto de 2009, se dispuso la fusión del Ministerio del Trabajo con la Secretaría Técnica de Remuneraciones SENRES, creando el Ministerio de Relaciones Laborales.
- 9 Mandato Constituyente 2, Remuneración máxima en el sector público, Decreto Legislativo (DL) 2, publicado en el RO 261, del 28 de enero de 2008.
- 10 El objetivo de acordar indemnizaciones considerables por despido intempestivo en los contratos colectivos, fue contar con un elemento que disuada al empleador de despedir trabajadores injustificada y discrecionalmente, por lo tanto, se buscó proteger la estabilidad, antes que acceder a una indemnización. Si por el contrario, existiesen razones para dar por terminadas las relaciones laborales por las causales señaladas en el art. 172 del Código del Trabajo, debe aplicarse la figura del llamado trámite de *visto bueno*, en el que de comprobarse la falta cometida por el trabajador, se da por terminadas la relación laboral, sin derecho a pago alguno.
- 11 Mandato Constituyente 4, Indemnizaciones por despido en el sector público, DL 4, publicado en el RO 273, de 14 de febrero de 2008.
- 12 Mandato Constituyente 8, Eliminación y prohibición de tercerización, DL 8, publicado en el RO 330, de 6 de mayo de 2008.
- 13 Amparo Sigcha, “El Mandato 8 sepulta la tercerización laboral”, en *Voltairenet*, Quito, 23 de mayo de 2008, <www.voltairenet.org>.
- 14 En un inicio constó en un proyecto del Mandato 8, la pretensión de disponer una revisión unilateral de los contratos colectivos del sector público por parte del gobierno; así como la segregación de los trabajadores en empleados y obreros, para que sólo estos últimos queden protegidos por la Contratación Colectiva y el Código del Trabajo. Lo cual se impidió por la presión directa de varias organizaciones de base de los trabajadores, entre ellos del sector eléctrico y petrolero.
- 15 Acuerdo Ministerial 0155A, Normas de Procedimiento para la Revisión de los Contratos Colectivos, publicado en el RO 445, de 14 de octubre de 2008.
- 16 DE 1396, Reforma al DE 1121 para ampliar el plazo de revisión de los contratos colectivos, RO 457, de 30 de octubre de 2008.
- 17 DE 1701, Criterios para la Contratación Colectiva en el Sector Público, RO 592, de 18 de mayo de 2009.

- 18 Entre noviembre de 2008 y mayo de 2009, se realizaron más de 8 movilizaciones de protesta a nivel nacional, en contra de la política laboral del gobierno de Correa. El 28 de mayo tuvo lugar la movilización más grande que concentró aproximadamente a 30 mil trabajadores y trabajadoras en Quito.
- 19 DE 225, Reforma al DE 1701, RO 123, de 4 de febrero de 2010.
- 20 Hernán Rivadeneira, “Informe ante la Conferencia Internacional del Trabajo 2009 sobre violaciones de los derechos sindicales y laborales en el Ecuador, período: enero 2007-mayo 2009”, s.l., Coordinadora Nacional de Sindicatos Públicos del Ecuador, 2009, p. 24-26.
- 21 DE 1406, de 24 de octubre de 2008, RO 462, de 7 de noviembre de 2008; DE 1493, de 19 de diciembre de 2008, RO 501, de 7 de enero de 2009; DE 1647, de 25 de marzo de 2009, RO 564, de 6 de abril de 2009; DE 1675, de 15 de abril de 2009; RO 580, de 29 de abril de 2009; DE 1684, de 21 de abril de 2009, RO 582, de 4 de mayo de 2009; DE 172, de 7 de diciembre de 2009, RO 90, de 17 de diciembre de 2009.
- 22 OIT, 354º *Informe del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, OIT, 2009, p. 179-211.
- 23 CIDH, Caso P1050-09, de 22 de septiembre de 2009, denuncia presentada por los dirigentes sindicales de Petroecuador al ser despedidos en junio de 2008 por cuestionar la política petrolera del régimen y denunciar conflictos de intereses de las autoridades del sector, en función de su derecho humano a la libertad de expresión, que se ampliará a la violación de sus derechos sindicales.
- 24 Entre las normas pertinentes, se han inobservado en la Constitución de la República los art. 11; 66, num. 4; 85, num. 2; 147, num. 1; 226; 229; 326, num. 2, 10, 12 y 13, y los art. 325, 328, 424 y 426; de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 2, 3, 7, 8, 23, 25 y 26; los Convenios Internacionales de la OIT 87 y 98, la ley del Código del Trabajo, tit. 2 y 4; art. 1, 9 y 95.

Referencias bibliográficas

- Armas, Amparo, *Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género*, Quito, CONAMU / FES ILDIS / ISP / SENRES, 2008.
- Lenín, Vladimir Ilyich, “Imperialismo, fase superior del capitalismo”, en *La editorial virtual*, Buenos Aires, versión electrónica, 2004, <http://www.laeditorialvirtual.com.ar/Pages/Lenin/Lenin_ImperialismoFaseCapitalismo_01.htm>.
- OIT, 354º *Informe del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, OIT, 2009.
- Rivadeneira, Hernán, “Informe ante la Conferencia Internacional del Trabajo 2009 sobre violaciones de los derechos sindicales y laborales en el Ecuador, período: enero 2007-mayo 2009”, s.l., Coordinadora Nacional de Sindicatos Públicos del Ecuador, 2009.
- Sigcha, Amparo, “El Mandato 8 sepulta la Tercerización Laboral”, en *Voltairenet*, Quito, 23 de mayo de 2008, <www.voltairenet.org>.

Normas jurídicas

Acuerdo Ministerial 080, Regulaciones de Ajuste Automático y Revisión de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo, RO 394, de 1 de agosto de 2008.

Acuerdo Ministerial 0155A, Normas de Procedimiento para la Revisión de los Contratos Colectivos, RO 445, de 14 de octubre de 2008.

Constitución Política de la República del Ecuador 1998.

Constitución de la República del Ecuador 2008.

Código del Trabajo.

Convenio 87 de la OIT, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio 98 de la OIT, Derecho de sindicación y negociación colectiva.

Convenio 151 de la OIT, Relaciones de trabajo en la Administración Pública.

Convenio 154 de la OIT, Negociación colectiva.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Decreto Ejecutivo 1121, Reglamento de aplicación del Mandato 8, RO 353, de 25 de junio de 2008.

Decreto Ejecutivo 10, Creación del Ministerio de Relaciones Laborales, RO 10, de 24 de agosto de 2009.

Decreto Ejecutivo 1396, Ampliar el Plazo de Revisión de los Contratos Colectivos, RO 457, de 30 de octubre de 2008.

Decreto Ejecutivo 1701, Criterios para la Contratación Colectiva en el Sector Público, RO 592, de 18 de mayo de 2009.

Decreto Ejecutivo 225, *Reformas al Decreto Ejecutivo 1701*, RO 123, de 4 de febrero de 2010.

Decreto Ejecutivo 1406, Jubilación Patronal, RO 462, de 7 de noviembre de 2008.

Decreto Ejecutivo 1493, Jubilación Patronal, RO 501, de 7 de enero de 2009.

Decreto Ejecutivo 1647, Jubilación Patronal, RO 564, de 6 de abril de 2009.

Decreto Ejecutivo 1675, Jubilación Patronal, RO 580, de 29 de abril de 2009.

Decreto Ejecutivo 1684, Jubilación Patronal, RO 582, de 4 de mayo de 2009.

Decreto Ejecutivo 172, Jubilación Patronal, RO 90, de 17 de diciembre de 2009.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa

Ley Orgánica de Empresas Públicas

Mandato Constituyente 2, Remuneración máxima en el sector público, Decreto Legislativo 2, publicado en RO 261, de 28 de enero de 2008.

Mandato Constituyente 4, Indemnizaciones por despido en el sector público, Decreto Legislativo 4, publicado en el RO 273, de 14 de febrero de 2008.

Mandato Constituyente 8, Eliminación y prohibición de tercerización, Decreto Legislativo 8, publicado en el RO 330, de 6 de mayo de 2008.